



## L'orientation scolaire et professionnelle

41/2 | 2012

L'orientation scolaire et professionnelle en Suisse

---

# Préparation à la transition de l'école obligatoire à la formation professionnelle

*Career preparation in the transition from school to vocational education and training*

Andreas Hirschi

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/3790>

DOI : 10.4000/osp.3790

ISSN : 2104-3795

### Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

### Édition imprimée

Date de publication : 7 juin 2012

ISSN : 0249-6739

### Référence électronique

Andreas Hirschi, « Préparation à la transition de l'école obligatoire à la formation professionnelle », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 41/2 | 2012, mis en ligne le 15 juin 2015, consulté le 02 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/osp/3790> ; DOI : 10.4000/osp.3790

---

Ce document a été généré automatiquement le 2 mai 2019.

© Tous droits réservés

---

# Préparation à la transition de l'école obligatoire à la formation professionnelle

*Career preparation in the transition from school to vocational education and training*

Andreas Hirschi

---

## La transition de l'école à la formation professionnelle en Suisse

- <sup>1</sup> Au terme de l'école obligatoire, deux tiers des jeunes Suisses entreprennent une formation professionnelle duale, reposant sur un système de formation similaire à celui que l'on peut trouver, par exemple, en Allemagne (voir Heinz, 2002), en choisissant l'une des 200 formations professionnelles existantes. Dans la plupart des régions de Suisse, l'école secondaire comprend différents degrés, correspondant à divers niveaux d'exigence, et dont l'accès est fonction de la performance scolaire des élèves. Le degré scolaire à exigence élevée permet aux élèves d'avoir, à la fin de la scolarité obligatoire, un plus grand choix de formations professionnelles duales et permet également d'accéder à des formations du secondaire II, qui permettent un accès aux hautes écoles. Les élèves suivant une formation scolaire à exigences élémentaires ont uniquement accès aux formations professionnelles duales et peuvent suivre une formation du secondaire II<sup>1</sup> uniquement en effectuant des années de scolarité supplémentaires (comme en effectuant une année de secondaire II après avoir achevé une formation professionnelle). En théorie, les jeunes peuvent, une fois l'école obligatoire achevée, postuler pour toutes les professions de leurs choix. Le nombre de places de formation professionnelle et les pré-requis exigés varient cependant beaucoup d'une formation professionnelle à l'autre. Cela résulte du système de sélection pour l'accès à ces formations. L'accès à ces formations

professionnelles duales se fait en soumettant sa candidature auprès d'entreprises privées, si bien que les lois du marché de l'offre et de la demande s'appliquent pleinement à ce processus. Cette procédure implique que les jeunes doivent être prêts à postuler pour une place d'apprentissage à la fin de la 8<sup>e</sup> ou au début de la 9<sup>e</sup> année d'école obligatoire, entre 14 et 16 ans. Pour cette raison, l'école et les offices publics d'orientation portent une attention particulière aux élèves de 8<sup>e</sup> année, qui ont entre 14 et 15 ans, en proposant des prestations diverses pour les aider à se préparer au choix professionnel et à planifier leur carrière. Ces prestations préventives en groupe sont accompagnées par une offre optionnelle d'un suivi individuel offert par les offices d'orientations publiques.

## Les défis de la transition de l'école à la formation professionnelle

- 2 Le cadre temporel très précis et l'organisation de cette transition est à l'origine de nombreux défis pour les jeunes en Suisse. Ainsi, cette contribution a pour ambition d'étudier plus en détail les défis que peuvent représenter pour le jeune le fait de (1) devoir développer une promptitude au choix et une capacité d'adaptation ou d'adaptabilité de carrière adéquate pour la transition envisagée, (2) de clarifier ses propres objectifs de carrière, et (3) d'ajuster ces objectifs aux opportunités offertes par le tissu socio-économique local.

### Développement de l'adaptabilité de carrière

- 3 Le premier défi pour le jeune est d'être prêt, au niveau de son développement socio-affectif, à faire face et à maîtriser cette transition. En considérant certains concepts proposés traditionnellement dans le domaine du conseil en orientation, ce développement a souvent été décrit en matière de maturité vocationnelle ou de carrière (Crites, 1961 ; Herr & Enderlein, 1976 ; Savickas, 1984 ; Super & Overstreet, 1960). Certaines conceptualisations plus récentes mettent moins l'accent sur le caractère biologique et inné de ce développement ou de ces caractéristiques, mais rendent davantage compte de la capacité à s'adapter aux contraintes environnementales en matière d'adaptabilité de carrière (Goodman, 1994 ; Savickas, 1997 ; Super & Knasel, 1981). Ce concept d'adaptabilité de carrière repose sur l'idée que le développement vocationnel peut uniquement être compris comme résultant d'une interaction dynamique entre un individu et son environnement et ne suit pas une trajectoire clairement déterminée par l'âge et des contingences internes (Vondracek, Lerner, & Schulenberg, 1986 ; Vondracek & Reitzle, 1998). Savickas (1997) définit l'adaptabilité de carrière comme « the readiness to cope with the predictable tasks of preparing for and participating in the work role and with the unpredictable adjustments prompted by changes in work and working conditions » (p. 254), ce que l'on pourrait traduire par « la capacité (ou promptitude) à faire face aux tâches prévisibles de la préparation et de la participation à des rôles professionnels, ainsi qu'aux ajustements imprévisibles induits par les changements du monde et des conditions de travail ». Il décrit cette adaptabilité de carrière comme étant composée de différents comportements et attitudes de carrière, comme la confiance en soi ou la capacité de planification, de prise de décision et d'exploration (Savickas, 2002). Ainsi, le premier défi majeur des jeunes Suisses est de

développer de manière précoce un niveau suffisant d'adaptabilité de carrière pour pouvoir maîtriser la transition de l'école obligatoire à la formation professionnelle.

## Développement de choix de carrière congruents

- 4 Un deuxième défi majeur consiste pour les jeunes à faire un choix congruent avec leurs intérêts et leurs caractéristiques personnelles ou de personnalité, en atteignant un sentiment de clarté et de certitude au moment où ils ont à postuler pour ces formations professionnelles. Super (1990) a en effet considéré que les aspects les plus importants de la phase d'exploration sont la cristallisation et la spécification des intérêts et des objectifs de carrière, aspects également cruciaux pendant la période de transition de l'école à la formation professionnelle. Ainsi, développer des objectifs de carrière clairs et congruents est un des aspects principaux de l'adaptabilité de carrière. Différentes études ont montré qu'il était important de développer des objectifs de carrière congruents, notamment avec ses intérêts personnels, ses valeurs et ses aptitudes. Les individus qui ont des objectifs de carrière congruents investissent davantage d'efforts pour les atteindre, ont pour cette raison plus de chances de les atteindre et retirent également davantage de satisfaction lorsqu'ils les atteignent que les personnes qui poursuivent des objectifs non congruents, imposés par l'environnement (Judge, Bono, Erez, & Locke, 2005 ; Koestner, Lekes, Powers, & Chicoine, 2002 ; Sheldon & Elliot, 1999 ; Sheldon & Houser-Marko, 2001). D'autres recherches ont montré qu'une conscience et clarté de ses objectifs de carrière et l'engagement sont des facteurs déterminants de la capacité à gérer les transitions vocationnelle avec succès (Hirschi, 2010 ; Patton, Creed, & Muller, 2002 ; Seifert, Bergmann, & Eder, 1987 ; Seifert & Eder, 1991). Selon les théories de l'ajustement entre individu et environnement (Dawis, 2002 ; Dawis & Lofquist, 1984 ; Holland, 1997) et comme cela a également pu être montré par de nombreuses recherches empiriques (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005 ; Spokane, Meir, & Catalano, 2000 ; Verquer, Beehr, & Wagner, 2003), l'adéquation entre l'environnement de travail et les caractéristiques personnelles est également un déterminant crucial pour la satisfaction au travail, la productivité, et la stabilité professionnelle. Les étudiants suisses sont donc contraints de développer rapidement et de manière précoce des objectifs de carrière clairs et congruents, ce qui constitue un deuxième défi important dont il sera question dans la suite de cette contribution.

## Ajustement des objectifs de carrière aux opportunités de l'environnement

- 5 Le choix d'objectifs professionnels congruents avec les aspirations et contingences n'est cependant pas suffisant. Ces objectifs doivent aussi être en adéquation avec la structure des opportunités de l'environnement, et en particulier dans un système économique proposant des possibilités qui sont circonscrites à un périmètre défini, comme le système de formation professionnelle suisse. Ainsi, le troisième défi majeur pour les jeunes en transition est de développer des objectifs de carrière qui sont non seulement congruents avec ses aptitudes et intérêts, mais qui correspondent également à des opportunités concrètes sur le marché des places d'apprentissages. Différents acteurs du système de la formation professionnelle constatent avec regret que les jeunes femmes développent souvent des objectifs de carrière peu diversifiés et qu'il serait souhaitable qu'elles fassent

preuve d'une plus grande flexibilité dans leurs choix de formation (Borkowsky, 2000 ; Rudin, 2004). Certains acteurs issus des sphères politique et économique soulignent également que les jeunes devraient faire des choix de carrière qui respectent davantage la situation du marché du travail et de l'apprentissage et qui tiennent moins compte de leurs aspirations personnelles. Cependant, au vu de l'importance de la concordance entre aspirations personnelles et objectifs de carrière, il n'est évidemment pas recommandable de faire un choix professionnel sans considérer ces aspirations et contingences personnelles. Cela implique que les jeunes doivent maîtriser la tâche difficile de tenir compte simultanément de leurs aspirations et préférences et des opportunités qu'offre l'environnement, pour faire un choix en même temps congruent et réaliste.

## Les stratégies des jeunes pour faire face au défi du choix précoce

- 6 Une série d'études auprès des jeunes Suisses se sont focalisées sur la manière dont cette population relève les trois défis mentionnés précédemment. Les résultats ont mis en évidence l'importance d'une série de facteurs : certains sont facilitateurs (on peut les considérer comme des ressources), d'autres constituent des facteurs de vulnérabilité pour la transition de l'école à la formation professionnelle.

## Prédiction du développement de l'adaptabilité de carrière

- 7 Une première recherche (Hirschi, 2009a) a étudié les facteurs facilitant le développement de l'adaptabilité de carrière au cours de la huitième année de l'école obligatoire, pendant laquelle sont proposées la plupart des interventions de préparation au choix de carrière. Selon Savickas (1997, 2002) et comme mentionné précédemment, l'adaptabilité de carrière est composée de la promptitude au choix, de la capacité à planifier sa carrière, à explorer et d'un sentiment de confiance au sujet de sa carrière. Ces quatre aspects ont été évalués au début et à la fin de la huitième année auprès d'une population de 330 jeunes Suisses. Cette étude a évalué différents prédicteurs possibles du développement de l'adaptabilité de carrière en partant de la théorie des systèmes motivationnels (Motivational Systems Theory, MST) de Martin Ford (1992). Cette théorie se fonde, d'une part, sur une conception de l'individu comme un système vivant s'auto-organisant (D. Ford, 1987) et, d'autre part, sur une vision intégrative des théories de la motivation. La théorie des systèmes motivationnels propose que l'accomplissement et l'épanouissement personnels sont facilités par une interaction entre des émotions, des croyances au sujet de son environnement et de ses capacités ainsi que de ses objectifs (M. Ford, 1992 ; Ford & Smith, 2007). Pour cette raison, cette première étude a évalué les émotions, et plus particulièrement la disposition à ressentir des émotions positives. Cette dernière inclut la stabilité émotionnelle, le niveau d'activation et les affects positifs tels que représentés dans les deux dimensions du modèle de la personnalité en cinq facteurs (stabilité émotionnelle et extraversion, Costa & McCrae, 1997). Les croyances ont été évaluées en termes de croyances au sujet de ses capacités (par exemple, croyance généralisée d'auto-efficacité) et du contexte (Hirschi, 2009a), plus particulièrement du soutien des parents, enseignants, pairs et institutions (comme de la part de conseillers en orientation). Les objectifs étaient évalués du point de vue du degré certitude et de clarté des objectifs de carrière.

- 8 Les résultats ont montré que l'ensemble des composantes du modèle de Ford (1992) entretiennent un lien positif avec l'augmentation de l'adaptabilité de carrière au cours de la huitième année de scolarité obligatoire. De plus, ces variables prédisent l'augmentation de l'adaptabilité de carrière même après avoir contrôlé l'impact des variables sociodémographiques (sexe, âge, nationalité ou niveau d'éducation des parents). Plus précisément, une prédisposition à ressentir des affects positifs et le support social sont des bons prédicteurs du développement de l'adaptabilité de carrière. Cependant, cette étude a également montré que les élèves issus de l'immigration développent moins leur adaptabilité de carrière que les élèves de nationalité Suisse. Et ceci, malgré le fait que ces deux groupes ne se distinguent pas sur les quatre composantes de la théorie des systèmes motivationnels. Ces résultats suggèrent qu'une combinaison d'objectifs de carrière précoces, de croyances positives au sujet de ses capacités, d'une perception de son environnement comme étant source de soutien, et d'affects positifs favorisent le développement de l'adaptabilité de carrière dans cette phase cruciale qui précède la transition de l'école à la formation professionnelle, et cela en particulier parmi les jeunes d'origine suisse. Ainsi, en accord avec les modèles développementaux et contextuels du développement de carrière (Vondracek et al., 1986), ces résultats impliquent que, pour accompagner et aider les jeunes à développer les capacités permettant de maîtriser avec succès la transition de l'école à la formation professionnelle, il est nécessaire de considérer une configuration complexe de facteurs cognitifs, émotionnels et sociaux. Ces résultats montrent également qu'au-delà de ces facteurs proximaux interviennent également des facteurs culturels plus distaux, certains pouvant être liés au processus d'acculturation (Berry, Phinney, Sam, & Vedder, 2006). Ces facteurs semblent avoir un impact négatif sur le développement de l'adaptabilité de carrière chez les jeunes de familles migrantes. Ainsi, les jeunes issus de l'immigration ne sont pas uniquement confrontés à une discrimination à l'embauche (lors de la recherche d'une place d'apprentissage, cf. Imdorf, 2007), mais ils ont également besoin d'une aide plus importante pour faire face aux défis que constitue le développement d'un niveau personnel adéquat d'adaptabilité de carrière, permettant de maîtriser avec succès la transition de l'école à la formation professionnelle.

## Engagement et développement de choix de carrière congruents

- 9 Une deuxième étude (Hirschi, Niles, & Akos, 2011) s'est intéressée à la manière dont les élèves de l'école obligatoire s'y prennent pour développer de la clarté et de l'engagement à l'égard du choix de carrière congruents. Les participants à cette étude étaient 349 élèves suisses de huitième année. La promptitude et la clarté à l'égard des objectifs de carrière, comme la congruence de ces objectifs en regard des intérêts du jeune, ont été évalués au début et à la fin de l'année scolaire. L'hypothèse de cette recherche suggérait qu'un engagement actif dans le processus de choix de carrière – impliquant ici l'exploration de ses propres intérêts, l'exploration des milieux professionnels, la construction active d'un projet de carrière –, aurait une incidence positive sur le développement de choix de carrière clairs et congruents. Globalement, les résultats confirment cette hypothèse. En premier lieu, cette étude a mis en évidence une certaine stabilité des différences inter-individuelles concernant la clarté des objectifs et leur congruence avec les préférences individuelles. En fait, la clarté des objectifs de carrière et leur congruence en début d'année scolaire sont les meilleurs prédicteurs de la clarté et la congruence mesurées à la fin de la huitième année, et ce indépendamment du niveau d'engagement dans le

processus de planification de carrière au cours de l'année. Cela suggère qu'il est nécessaire de proposer des interventions précoces, car le risque existe que les différences observées en début de huitième année s'accumulent par la suite (voir également DiPrete & Eirich, 2006, au sujet de l'idée de cumuler des désavantages). Cependant, l'étude a également montré qu'un engagement actif au cours de cette année scolaire prédisait de manière significative et positive la modification de la clarté des objectifs de carrière et de la congruence des choix, confirmant l'importance d'une préparation active dans le choix de carrière. Cette recherche a donc confirmé l'hypothèse intuitive qu'une préparation au choix mesurée par l'exploration de soi et de son environnement, ainsi que par la planification de la réalisation de son choix, ont un impact positif sur la clarté et la congruence des objectifs de carrière des jeunes, ce qui semble crucial pour une transition harmonieuse de l'école à la formation professionnelle.

- 10 Cette étude a également étudié l'impact de différents facteurs individuels et environnementaux sur l'engagement dans le processus de choix et sur le développement de la clarté et de la congruence des choix de carrière. Les facteurs individuels considérés étaient la stabilité émotionnelle et le lieu de contrôle interne, deux caractéristiques de personnalité généralement considérées comme des ressources. L'environnement a été pris en compte en analysant le support social perçu. Les résultats ont montré que tant les facteurs individuels que les facteurs environnementaux ont une incidence sur l'engagement dans le processus du choix de carrière. Comme attendu, le support social perçu a un impact positif sur l'engagement, ce qui atteste encore une fois que ce soutien est très important lors de la préparation aux choix. Les caractéristiques de personnalité étudiées ont également une incidence sur l'engagement des jeunes, mais dans un sens inattendu. En effet, un faible niveau de stabilité émotionnelle et un lieu de contrôle externe semblent être associés à un niveau plus élevé d'engagement. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les jeunes moins stables émotionnellement et ayant un mode d'attribution plus externe seraient plus anxieux concernant leur carrière professionnelle, si bien qu'ils exploreraient davantage et planifieraient plus activement leur avenir professionnel comparativement aux jeunes qui ressentent des émotions positives et qui ont l'impression de maîtriser leur vie.
- 11 Cependant et comme attendu, les dispositions de personnalité perçues comme plus problématiques sont associées négativement au niveau initial de clarté des objectifs de carrière. Ceci corrobore un grand nombre d'études qui montrent que les adolescents présentant des traits de personnalité problématiques, comme une importante instabilité émotionnelle, ont généralement plus de difficulté à faire des choix de carrière (voir notamment Lounsbury, Hutchens, & Loveland, 2005). De plus, un niveau élevé et précoce de certitude quant à son choix est également un bon prédicteur de l'engagement subséquent, ce qui signifie que la clarté quant à son choix aurait un effet positif sur la motivation à s'engager activement dans un processus de préparation à la mise en place concrète de ce choix. Cela pourrait résulter d'une tentative, de la part du jeune, de vérification de la pertinence de son choix, notamment par la confrontation de ses objectifs de carrière aux nouvelles informations contextuelles. Contrairement aux attentes, la personnalité et le support social n'ont pas d'incidence directe sur le développement de la clarté des objectifs de carrière et de leur congruence. Cela suggère que les facteurs individuels et environnementaux influencent le choix de carrière essentiellement au niveau de l'engagement de l'individu dans le processus. Dans un contexte clinique, cela implique que, au-delà de l'association entre personnalité et choix

de carrière, le facteur le plus important à considérer pour le conseiller est l'implication du client dans le processus de choix. Cette implication peut-être stimulée en travaillant notamment sur l'exploration de son environnement professionnel, le développement de la connaissance de soi ou la planification de la mise en œuvre des différentes options ou choix de carrière retenus.

## Ajustement des intérêts personnels aux opportunités de l'environnement

- 12 La troisième recherche (Hirschi & Vondracek, 2009) a étudié de manière détaillée le dilemme concret qui résulte du fait que les jeunes doivent développer des objectifs de carrière en même temps congruents avec leurs intérêts personnels et ajustés aux opportunités offertes par l'environnement (en tenant compte de la situation du marché du travail). Pour comprendre ce dilemme, les objectifs de carrière de 330 jeunes de huitième année scolaire ont été étudiés en tenant également compte du développement des intérêts personnels, des performances scolaires et des opportunités concernant les places d'apprentissage. Les résultats ne montrent aucune augmentation dans le temps de la congruence entre objectifs, intérêts et performance scolaire. En revanche, la congruence entre les objectifs de carrière et la structure des opportunités – en lien avec les places d'apprentissage –, augmente significativement durant l'année. Ces résultats suggèrent que la congruence entre objectifs, intérêts et aptitudes se développe en amont du processus de préparation au choix de carrière et certainement bien avant le début de cette huitième année de scolarité obligatoire. Le développement permettant l'émergence de cette congruence débiterait selon certains auteurs déjà à l'enfance (Hartung, Porfeli, & Vondracek, 2005, 2008). Cela implique que les interventions de préparation au choix professionnel chez les adolescents devraient avant tout les aider à mieux connaître la structure des opportunités et la réalité du marché du travail. Cette étude a donc montré de manière empirique que les jeunes sont généralement confrontés au conflit qui résulte de l'impossibilité d'augmenter simultanément la congruence entre objectifs et intérêts et entre objectifs et opportunités. Cela se traduit par une association négative entre congruence objectifs-intérêts et congruence objectifs-opportunités. Les jeunes doivent donc faire des compromis entre ce qu'ils aimeraient faire dans l'absolu et ce qu'il est réaliste d'espérer faire. Pour les interventions dans le domaine du conseil en orientation, cela implique qu'une attention particulière doit être portée aux difficultés que peuvent rencontrer les jeunes lorsqu'ils doivent déterminer ce qu'ils aimeraient faire en tenant compte tant de leurs objectifs de carrière que des contraintes environnementales parfois élevées (ce qui se traduit fréquemment par une diminution des possibilités).
- 13 Cette difficulté de conciliation entre congruence interne et congruence externe n'affecte pas tous les jeunes de la même manière. Cette étude montre que les filles et les jeunes suivant une formation scolaire de niveau d'exigence élémentaire sont davantage confrontés à cette difficulté que les garçons ou les jeunes suivant une formation scolaire de niveau d'exigence plus élevé. Comme d'autres recherches menées en Suisse ont pu le montrer (Haeberlin, Imdorf, & Kronig, 2004, 2005), les premiers rencontrent en moyenne beaucoup plus de difficultés lors de la transition de l'école obligatoire à la formation professionnelle, ce qui a été expliqué en termes de pratiques de sélection parfois discriminatoires de la part des entreprises dispensant une formation professionnelle (Imdorf, 2007). Cependant, une autre étude (Hirschi, 2009b) a montré que la structure du



marché de la formation professionnelle et des places d'apprentissage est biaisée en fonction des pré-requis et du domaine professionnel. Ce biais est clairement en faveur des garçons, car les places d'apprentissage correspondant à des professions traditionnellement masculines, comme les métiers réalistes ou investigateurs, sont bien plus nombreuses que les places d'apprentissages correspondant à des préférences traditionnellement plus féminines, comme les métiers sociaux ou artistiques. De plus, le fait d'avoir suivi une scolarité d'un niveau à exigences élémentaires limite également les choix possibles, du fait des pré-requis élevés fixés par les différentes formations professionnelles (Hirschi, 2009b). Cette étude montre ainsi que le conflit interne des jeunes est particulièrement important lorsque la structure des opportunités se trouve être très différente de leur domaine d'intérêts ou lorsque leur niveau scolaire et très en dessous des pré-requis des formations correspondant à leurs objectifs. Ces résultats suggèrent que les acteurs du domaine du conseil en orientation devraient intervenir à deux niveaux distincts. Le premier consiste à vérifier, au niveau politique, que les opportunités soient adéquates pour tous les groupes de jeunes, quel que soit le niveau scolaire, leur sexe ou leur origine. Le deuxième niveau consiste, lors de la préparation à la transition de l'école à la formation professionnelle, à porter une attention particulière au développement d'un équilibre et d'un compromis entre intérêts personnels et choix professionnel réaliste, en particulier pour les groupes rencontrant le plus de difficultés dans cette phase.

## Implications pour la pratique dans le domaine du conseil en orientation

- 14 Les défis auxquels sont confrontés les jeunes et que nous avons passé en revue dans cette contribution, ainsi que les résultats des recherches empiriques présentées, montrent clairement qu'en Suisse la transition de l'école à la formation professionnelle est un processus complexe et dynamique, où des facteurs personnels (personnalité, engagement dans le processus, intérêts, objectifs de carrière) interagissent avec des caractéristiques de l'environnement social (support social disponible, structure du marché du travail, contraintes et opportunités au niveau de l'offre de formation). Une approche théorique qui rend bien compte de ce processus complexe est le modèle contextuel développemental, qui conçoit les individus comme actifs, s'auto-organisant, s'auto-régulant et interagissant avec leur environnement. Cette interaction serait d'ailleurs à l'origine du développement épigénétique de l'individu (Vondracek et al., 1986). Selon cette perspective, l'amélioration de la relation entre individus et contexte est un élément clé pour le conseil en orientation. Cela implique que les interventions d'orientation doivent viser l'optimisation des ressources environnementales, des ressources personnelles et de leur correspondance.
- 15 Concernant l'optimisation de l'utilisation des ressources environnementales, les professionnels du domaine du conseil en orientation pourraient avoir un rôle plus actif dans la défense d'une meilleure justice sociale, au niveau local et à une échelle politique plus large, devenant ainsi des « agents de justice sociale » (Goodman, Liang, Helms, Latta, Sparks, & Weintraub, 2004). Plus précisément, cela impliquerait de défendre l'idée d'opportunités égales pour tous, quel que soit le genre, la nationalité, le niveau scolaire, le type de procédure de sélection ou le traitement sur le lieu du travail, en relayant les besoins et réalités de l'ensemble des groupes sociaux. Une meilleure utilisation des

ressources environnementales implique également de travailler avec les jeunes autour de leur réseau social proximal et distal. Ces réseaux constituent un soutien pour les individus, en particulier lorsque ceux-ci sont confrontés à la nécessité de changer d'environnement. Un soutien émotionnel concret de la part des parents, de la famille et des membres de la communauté est essentiel. Ce soutien peut être développé en favorisant le lien social par la création d'occasions de rencontre entre les différents acteurs, comme, par exemple, à l'aide d'un programme de mentorat ou d'une cité des métiers. Par ailleurs, les parents et les enseignants devraient être impliqués dans cette préparation à la transition, cette dernière pouvant par exemple être favorisée via une sollicitation pendant le processus d'orientation ou par la création d'une offre spécifique d'information sur la manière d'accompagner un jeune dans cette phase de préparation à la transition.

- 16 Les interventions dans le domaine du conseil en orientation intervention devraient également porter une attention particulière aux ressources de chaque jeune. Dans ce contexte de préparation au choix, les ressources personnelles et identitaires occupent une place centrale. Par ressources personnelles et identitaires, il faut simplement comprendre une configuration comportementale, affective et cognitive de base. Comme mentionné précédemment, le sentiment d'efficacité, la stabilité émotionnelle et le sentiment de maîtrise sont autant de ressources personnelles qui facilitent la préparation à la transition de l'école à la formation professionnelle. Les interventions qui se proposent de travailler sur ces ressources personnelles peuvent consister en des séances individuelles ou de groupe dont l'objectif est le développement d'expérience de succès, par exemple par la confrontation des jeunes à des modèles ayant vécu et surmonté des défis et difficultés similaires. Ces séances peuvent également porter sur la mise en œuvre d'objectifs et de projets qui tiennent compte des barrières et des ressources disponibles. Les conseillers ont également une responsabilité particulière à assumer, soit de veiller à ce que les jeunes parviennent à concilier leurs intérêts et objectifs personnels avec les réalités et contraintes du marché du travail et de la formation professionnelle. Dans ce cadre, il s'agit de les aider à réfléchir et investir dans des parcours professionnels ou des formations alternatives, leur permettant de vivre des expériences sensées et significatives. Quant aux ressources identitaires, elles se réfèrent à la compréhension de ce que l'on est et ce que l'on désire devenir. Concernant cet aspect, les interventions peuvent viser à aider les jeunes à clarifier leurs intérêts, valeurs, objectifs et préférences professionnelles, à l'aide d'entretiens structurés, d'exercices basés par exemple sur des images des professions ou de tests standardisés.
- 17 Pour conclure, cette contribution tente de montrer que les interventions efficaces dans le domaine du conseil en orientation pour les adolescents impliquent la prise en considération de processus complexes. Si elles désirent améliorer de manière durable la capacité des jeunes à composer avec la transition de l'école à la formation professionnelle, ces interventions doivent tenir compte de différentes réalités et acteurs, et faire usage d'un large éventail d'approches. Ce qui précède a mis en évidence quelques défis majeurs qu'il s'agit de considérer dans le cadre de cette transition et a proposé quelques suggestions concrètes sur les manières d'aider les jeunes à les relever avec succès.

## BIBLIOGRAPHIE

- Berry, J. W., Phinney, J. S., Sam, D. L., & Vedder, P. (2006). Immigrant youth: Acculturation, identity, and adaptation. *Applied Psychology*, 55, 303-332.
- Borkowsky, A. (2000). Frauen und Männer in der Berufsbildung der Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 22, 279-294.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52, 509-516.
- Crites, J. O. (1961). A model for the measurement of vocational maturity. *Journal of Counseling Psychology*, 8, 255-259.
- Dawis, R. V. (2002). Person-Environment-Correspondence Theory. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and Development* (4<sup>th</sup> ed., pp. 427-464). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- DiPrete, T. A., & Eirich, G. M. (2006). Cumulative advantage as a mechanism for inequality: A review of theoretical and empirical developments. *Annual Review of Sociology*, 32, 271-297.
- Ford, D. H. (1987). *Humans as self-constructing living-systems: A developmental perspective on behavior and personality*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Ford, M. E. (1992). *Motivating humans: Goals, emotions, and personal agency beliefs*. Newbury Park, CA: Sage.
- Ford, M. E., & Smith, P. R. (2007). Thriving with social purpose: An integrative approach to the development of optimal human functioning. *Educational Psychologist*, 42, 153-171.
- Goodman, J. (1994). Career adaptability in adults: A construct whose time has come. *Career Development Quarterly*, 43, 74-84.
- Goodman, L. A., Liang, B., Helms, J. E., Latta, R. E., Sparks, E., & Weintraub, S. R. (2004). Training Counseling Psychologists as Social Justice Agents: Feminist and Multicultural Principles in Action. *The Counseling Psychologist*, 32(6), 793-837.
- Haeberlin, U., Imdorf, C., & Kronig, W. (2004). *Chancenungleichheit bei der Lehrstellensuche: Der Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht [Unequal chances in the search for an apprenticeship: The influence of school, origin, and gender]*. Bern/Aarau: Schweizerischer Nationalfonds.
- Haeberlin, U., Imdorf, C., & Kronig, W. (2005). Verzerrte Chancen auf dem Lehrstellenmarkt [Distorted opportunities on the labor market for trainees]. *Zeitschrift für Pädagogik*, 51, 116-134.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 385-419.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *Career Development Quarterly*, 57, 63-74.
- Heinz, W. R. (2002). Transition discontinuities and the biographical shaping of early work careers. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 220-240.

- Herr, E. L., & Enderlein, T. E. (1976). Vocational maturity: The effects of school, grade, curriculum and sex. *Journal of Vocational Behavior*, 8, 227-238.
- Hirschi, A. (2009a). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145-155.
- Hirschi, A. (2009b). Eine typologische Analyse des Schweizerischen Lehrstellenmarktes: Strukturelle Benachteiligung von jungen Frauen [A typological analysis of the Swiss vocational educational market: structural disadvantage for female adolescents]. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 31, 1-18.
- Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 39-49.
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality, and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173-182.
- Hirschi, A., & Vondracek, F. W. (2009). Adaptation of career goals in early adolescence to self and opportunities. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 120-128.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3<sup>rd</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Imdorf, C. (2007). *Lehrlingsselektion in KMU. Kurzbericht März 2007*. Fribourg: Heilpädagogisches Institut.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 257-268.
- Koestner, R., Lekes, N., Powers, T. A., & Chicoine, E. (2002). Attaining personal goals: Self-concordance plus implementation intentions equals success. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 231-244.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Lounsbury, J. W., Hutchens, T., & Loveland, J. M. (2005). An investigation of big five personality traits and career decidedness among early and middle adolescents. *Journal of Career Assessment*, 13, 25-39.
- Patton, W., Creed, P. A., & Muller, J. (2002). Career maturity and well-being as determinants of occupational status of recent school leavers: A brief report of an Australian study. *Journal of Adolescent Research*, 17, 425-435.
- Rudin, A. (2004). Geschlechtertypisches Berufswahlverhalten? *bbaktuell*, 121, On-line Dokument <http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba2361.pdf>.
- Savickas, M. L. (1984). Career maturity: The construct and its appraisal. *Vocational Guidance Quarterly*, 32, 222-231.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.

- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4<sup>th</sup> ed., pp. 149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Seifert, K. H., Bergmann, C., & Eder, F. (1987). Berufswahlreife und Selbstkonzept-Berufskonzept-Kongruenz als Prädiktor der beruflichen Anpassung und Bewährung während der beruflichen Ausbildung [Vocational maturity and congruence of self-concept and vocational-concept as predictors of adaptation and success during vocational training]. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 31, 133-143.
- Seifert, K. H., & Eder, F. (1991). Berufswahl und berufliche Bewährung und Anpassung während der beruflichen Ausbildung [Vocational choice and career adjustment during the period of vocational training]. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 5, 187-200.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 482-497.
- Sheldon, K. M., & Houser-Marko, L. (2001). Self-concordance, goal attainment, and the pursuit of happiness: Can there be an upward spiral? *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 152-165.
- Spokane, A. R., Meir, E. I., & Catalano, M. (2000). Person-environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 137-187.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2<sup>nd</sup> ed., pp. 197-262). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9, 194-201.
- Super, D. E., & Overstreet, P. L. (1960). *The vocational maturity of ninth-grade boys*. New York: Teachers College, Columbia University.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 473-489.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Vondracek, F. W., & Reitzle, M. (1998). The viability of career maturity theory: A developmental-contextual perspective. *Career Development Quarterly*, 4, 6-15.

## NOTES

1. En Suisse, le secondaire II concerne les jeunes dès la fin de la scolarité obligatoire, dès 15-16 ans jusqu'à 18-19 ans. Outre les apprentissages ou l'école professionnelle duale, le secondaire II groupe également l'école de culture générale (ECG) et l'école de maturité (ou gymnase). C'est un équivalent du lycée français ou du *high school* américain.

---

## RÉSUMÉS

Cette contribution analyse les contraintes et opportunités issues de la transition entre l'école obligatoire et la formation professionnelle en Suisse. L'ambition est de montrer que des facteurs psychologiques et structuraux sont essentiels pour comprendre les inégalités observées lors de cette transition. Les résultats de différentes études empiriques montrent que des facteurs associés à la personnalité, au support social, et à l'engagement personnel dans la préparation au choix de carrière ont une incidence sur les différences interindividuelles en termes d'adaptabilité de carrière et de congruence du choix professionnel tel qu'observés avant la transition. Les implications pour la pratique dans le domaine du conseil en orientation seront présentées.

This contribution gives an overview of the specific demands and opportunities of the transition from compulsory school to vocational education and training in Switzerland. It argues that structural and psychological factors are important to understand inequalities of success in this transition. The results of empirical studies are presented which show that factors regarding personality, social support, and individual engagement in the career preparation process are important factors promoting interindividual differences in the development of career adaptability and congruent career choices prior to this transition. Implications for counseling practice are presented.

## INDEX

**Keywords :** adolescents, career adaptability, career preparation, developmental systems, Vocational guidance

**Mots-clés :** adaptabilité de carrière, adolescence, développement, orientation scolaire, préparation au choix

## AUTEUR

### ANDREAS HIRSCHI

est Professeur assistant, Université de Lausanne, Suisse. Andreas Hirschi a également travaillé comme conseiller en orientation en Suisse avant de faire une thèse à l'Université de Zürich sur la thématique de la préparation au choix de carrière des adolescents. Thèmes de recherches : orientation professionnelle, développement et choix de carrière, gestion des ressources humaines - Contact : Université de Lausanne, Institut de psychologie, Anthropole, 5178, CH-1015 Lausanne - Courriel :andreas.hirschi@unil.ch